

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia sebagai aset suatu perusahaan tentu saja memiliki resiko dalam usahanya memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Bukan tidak mungkin sumber daya manusia yang dipekerjakan oleh suatu perusahaan mendapatkan musibah atau kecelakaan yang ringan maupun kecelakaan serius pada saat bekerja di tempat kerja.. Oleh karenanya, faktor-faktor yang mendukung keselamatan kerja, keefektifan, loyalitas, kinerja, kepuasan karyawan dan bertahannya sumberdaya manusia dalam sebuah perusahaan perlu diperhatikan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian.

Permasalahan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara umum di Indonesia masih terabaikan, hal ini ditunjukkan dengan angka kecelakaan yang masih tinggi (<http://www.bataviase.co.id>) dan tingkat kepedulian dunia usaha terhadap keselamatan kerja yang masih rendah. Masalah umum mengenai K3 ini juga terjadi pada penyelenggaraan proyek-proyek konstruksi. (<http://karodanet.blogspot.com> dan www.jamsostek.co.id)

Bidang jasa konstruksi merupakan salah satu dari sekian banyak bidang usaha yang tergolong sangat rentan terhadap kecelakaan. Faktor penyebab

terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu proyek konstruksi antara lain, faktor perilaku pekerja konstruksi yang cenderung kurang mengindahkan ketentuan standar keselamatan kerja, pemilihan metode kerja yang kurang tepat, perubahan tempat kerja, peralatan yang digunakan dan faktor kurang disiplinnya para tenaga kerja didalam mematuhi ketentuan mengenai K3 yang antara lain mengatur tentang pemakaian alat pelindung diri (Ervianto, 2005). Dari faktor-faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja sebagaimana disebutkan, menunjukkan bahwa kecelakaan kerja terjadi umumnya lebih disebabkan oleh kesalahan manusia (*human error*), baik dari aspek kompetensi para pelaksana konstruksi maupun pemahaman arti pentingnya penyelenggaraan K3, hal ini didukung juga dengan masih banyak pekerja konstruksi yang tidak mengindahkan ketentuan seperti tidak memakai helm keselamatan, alas kaki yang layak (*boot*), ikat pinggang, kacamata pengaman, dan lain sebagainya di saat bekerja. (<http://www.iosh.gw.tw>)

Secara singkat pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Indonesia, khususnya dalam penyelenggaraan proyek konstruksi terutama bagi pekerja konstruksi masih perlu ditingkatkan karena sampai saat ini dalam suatu proyek konstruksi pelaksanaan K3 pada pekerja masih belum optimal, selain disebabkan oleh *human error* seperti tersebut diatas, kurang optimalnya pelaksanaan K3 juga dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya ; faktor publikasi mengenai program K3, kontrol lingkungan kerja, pengawasan kerja. Perbaikan sumber daya dapat ditempuh dengan cara, peningkatan disiplin dan kesadaran akan K3 untuk pekerja konstruksi. (<http://www.KapanLagi.com> dan <http://www.Ataki.org>),

Selama ini pihak kontraktor hanya memperhatikan penyediaan alat dan kuantitas alat penunjang K3 saja, tanpa memperhatikan tingkat kesadaran, pentingnya pengawasan program K3 dan publikasi mengenai sistem K3 dalam sebuah pelaksanaan proyek konstruksi. Dengan demikian kurangnya pengawasan, pelatihan, dan publikasi sering secara sengaja maupun tidak sengaja dijadikan alasan utama oleh pekerja dalam hal penyimpangan standar keselamatan kerja yang berkaitan dengan peralatan K3, misalnya; para pekerja tidak mengenakan helm saat bekerja dengan alasan tidak adanya peraturan yang baku maupun sanksi yang tegas dalam praktek di lapangan, atau dengan alasan helm tersebut berat, terlalu besar, atau kurang nyaman dipakai; para pekerja tidak mengenakan kacamata pelindung ketika menggunakan mesin pemotong besi dengan alasan kacamata tersebut tidak nyaman dipakai karena terlalu besar dan tidak sesuai dengan ukuran orang Indonesia atau dapat juga bertumpu pada satu alasan yaitu ; peralatan perlindungan diri tidak lazim digunakan dalam kegiatan tersebut dan tidak pernah ada pelatihan khusus mengenai hal tersebut. (<http://www.KapanLagi.com> dan <http://www.Ataki.org>),

Oleh karena itu, selain harus selektif dalam pemilihan peralatan perlindungan diri atau *Personal Protective Equipment* (PPE) bagi pekerjaanya, semua perusahaan kontraktor di Indonesia hendaknya mampu menyediakan semua peralatan perlindungan diri (*PPE*) dan juga harus mampu menyediakan *PPE* yang tepat guna bagi pekerja dengan memperhatikan tingkat spesifikasi peralatan perlindungan diri yang ditinjau dari sudut pandang kondisi fisik pekerja konstruksi Indonesia. Kondisi pasar global seperti sekarang ini sangat banyak produk *PPE* yang tersedia, baik buatan lokal maupun buatan luar negeri dengan berbagai

macam ciri khas, karakteristik dan spesifikasi tertentu yang semua produk tersebut sama-sama menawarkan suatu sistem perlindungan diri untuk mengantisipasi kecelakaan. Selain hal tersebut diatas diperlukan peningkatan mengenai pelatihan, pengawasan, dan publikasi dalam penerapan K3 di proyek konstruksi. (<http://www.Ataki.org>).

Apabila hal tersebut diatas sudah dapat dilaksanakan, yang perlu diperhatikan lebih lanjut adalah tingkat kesadaran para pekerja konstruksi, terhadap pentingnya penggunaan peralatan K3. Karena tidak menutup kemungkinan bahwa tingkat kesalahan penerapan K3 pada proyek konstruksi, juga dipengaruhi oleh tingkat kesadaran para pekerja dalam melengkapi diri dengan alat perlindungan diri selama bekerja. Sehingga penyediaan alat perlindungan diri yang sesuai, harus disertai dengan peningkatan kesadaran para pekerja dan pembekalan pengetahuan yang tepat akan K3 dalam suatu proyek konstruksi secara berkesinambungan.

Di lingkungan masyarakat baik di lembaga publik, bisnis, maupun nirlaba di Indonesia, kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan sebagian besar bergantung pada kualitas pemimpinnya dan bagaimana pemimpin memimpin organisasinya. Proyek konstruksi merupakan salah organisasi yang tersusun secara struktural yang didalamnya ada sebuah transfer tanggung jawab dari bawahan kepada pemimpinnya atau dapat sebaliknya. Orang akan cenderung mengatakan kesimpulan tersebut dengan dilatarbelakangi budaya bangsa Indonesia yang secara umum berpola paternalistik atau berorientasi kepada “bapak”, “patron”, “pemimpin”, “yang lebih senior”, atau yang sejenisnya

(Moeljono, 2003). Dengan demikian, kepemimpinan di Indonesia memiliki arti penting karena melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut.

Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan bawahan secara berimbang. Adanya kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang berbeda-beda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya dengan berbagai cara. Oleh karena itu, kepemimpinan pada hakekatnya merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi serta merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Ada beberapa pendekatan teori mengenai gaya kepemimpinan, diantaranya adalah pendekatan situasional. Gaya kepemimpinan situasional beranggapan bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang terbaik dalam semua situasi, namun pendekatan ini mengasumsikan bahwa ada gaya kepemimpinan yang paling tepat untuk situasi tertentu. Bila pendekatan situasional lebih berfokus pada gaya kepemimpinan yang cocok untuk status quo, maka model agen perubahan (*change agent models*) menekankan alternatif kepemimpinan yang tepat untuk mengadakan perubahan. Salah satu teori agen perubahan yang paling komprehensif adalah teori kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional (Syakhroza dan Tjiptono, 1999).

Kepemimpinan transaksional memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara manajer dan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klarifikasi sasaran,

standar kerja, penugasan kerja dan penghargaan (imbalan dan insentif) atas pemenuhan tugas tersebut (prestasi).

Sebaliknya dalam kepemimpinan transformasional, yang merupakan perluasan dari kepemimpinan kharismatik, pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi karyawan untuk berprestasi melampaui harapan. Dalam hal ini, para karyawan merasa percaya, kagum, loyal, dan hormat kepada pemimpinnya. Kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi dengan mentransformasikan bawahannya melalui *Empat I*, yaitu *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individualized Consideration* (Bass dan Avolio, 1994).

Terkait dengan gaya kepemimpinan, bahwa salah satu faktor yang ingin dicapai dari kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional adalah kepuasan kerja. Menurut Rivai (2003) gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja dan mudah menyesuaikan dalam segala situasi. Penelitian ini menganalisis hubungan penerapan program K3, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pekerja konstruksi di Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

1.2. Rumusan Masalah

Mengacu pada hal-hal yang telah dibahas di latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penerapan program K3 pada pekerja Konstruksi di Daerah Khusus Ibukota Jakarta?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan (transformasional dan traksaksional) pada pekerja Konstruksi di Daerah Khusus Ibukota Jakarta?
3. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pada pekerja Konstruksi di Daerah Khusus Ibukota Jakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan penerapan program K3, gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja pada pekerja Konstruksi di Daerah Khusus Ibukota Jakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji: (1) penerapan program K3 pada pekerja konstruksi di Daerah Khusus Ibukota Jakarta; (2) gaya kepemimpinan (transformasional dan traksaksional pada pekerja Konstruksi di Daerah Khusus Ibukota Jakarta; (3) tingkat kepuasan kerja pada pekerja konstruksi di Daerah Khusus Ibukota Jakarta; dan (4) pengaruh penerapan program K3, gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja pada pekerja konstruksi di Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah; (1) sebagai bahan masukan bagi perusahaan agar lebih mengetahui arti pentingnya penerapan program K3, kepemimpinan dan kepuasan kerja pekerja konstruksi; (2) sebagai bahan masukan bagi perusahaan agar lebih meningkatkan lagi penerapan program K3, kepemimpinan dan kepuasan

kerja pekerja konstruksi. sehingga program ini dapat lebih efektif dan dapat meningkatkan kinerja; dan (3) sebagai bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya yang mengambil tema mengenai K3, kepemimpinan dan kepuasan kerja pekerja konstruksi.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

1. Penelitian berfokus pada variabel program K3, kepemimpinan dan kepuasan kerja.
2. Penelitian dilakukan kepada pekerja konstruksi di pekerja konstruksi di Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

1.6. Organisasi/Susunan Tesis

Penulisan tesis ini akan terdiri dari lima bab, yang masing-masing bab dijabarkan sebagai berikut ini. Bab I merupakan pendahuluan, yang berisi latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan ruang lingkup penelitian, serta organisasi/susunan tesis.

Bab II berisi mengenai tinjauan pustaka, yang menjelaskan tentang landasan teori atau pernyataan yang telah ada sebelumnya yang berkaitan dengan kajian kelengkapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja.

Bab III adalah metodologi penelitian. Bab ini meliputi uraian singkat metode dan rancangan penelitian; tempat dan waktu penelitian; variabel penelitian; populasi dan sampel penelitian; sumber data, metode pengumpulan data dan pengukuran variabel; uji validitas dan reliabilitas; dan teknik analisis data.

Bab IV berisi mengenai analisis data, yang berisi: hasil ujicoba instrumen penelitian, analisis deskriptif, analisis bivariat, analisis multivariat, dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V yaitu kesimpulan dan saran. Seluruh hasil dari penelitian disimpulkan pada bab ini. Pada bab ini juga disertai dengan beberapa masukan dari penyusun menyangkut topik bahasan pada tesis ini.

